U G T I N F O R M A

APLICABLE A:
Personal Funcionario de la Administración General del Estado.
Personal Laboral de la AGE (ver también Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de la AGE vigente).
NORMATIVA:
RD Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
Instrucción de Jornada y Horarios (BOE 29-12-2012, modificada BOEs de 24-12-2013, 24-7-2015, 18-9-2015 y 10-12-2015).

VACACIONES

EBEP. Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.
1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **22 días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
EBEP. Disposición adicional 14ª. Días adicionales de vacaciones por antigüedad.
Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.
Instrucción Jornada y Horarios de la AGE:
9.1 Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de **22 días hábiles anuales** por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. **A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles**, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
Para el cálculo del período anual de vacaciones, las **ausencias** motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.
En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes **días adicionales de vacaciones anuales**:
– Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
– Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
– Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
– Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.
Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
9.2 En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
9.3 Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y **hasta el 31 de enero del año siguiente**, en **periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos**.
Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de esta instrucción, se podrá solicitar el **disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural**.
9.4 Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.
9.5 Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.
Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.
Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de **18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.
9.6 Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.
Art. 59, Ley Orgánica 3/2007: Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.
El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia del 20-1-2009, estableció lo siguiente:
Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad:
1º. Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la UE.

2º. Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

El Tribunal Supremo, en España, dictó Sentencia (Sala de lo Social, Sala General, Fecha: 24-6-2009; Recurso de Unificación de Doctrina nº 1542/2008), en la que aplica la Jurisprudencia del TJUE, exactamente en el mismo sentido.

El TJUE dictó también Sentencia (21-6-2012; Sala 5ª; Asunto C-78/11), en la que se reconoce que un trabajador que cayera en situación de "Incapacidad Temporal" estando ya disfrutando de las Vacaciones, tiene derecho a disfrutar esa parte de las Vacaciones, una finalizada la situación de IT: "*el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral*."

NOTA: Una vez incorporado al puesto de trabajo con alta médica, el trabajador deberá de forma inmediata solicitar las vacaciones pendientes de disfrute (existen sentencia contrarias a este derecho por no haber solicitado las mismas a la hora de incorporarse al puesto de trabajo).

MATRIMONIO

EBEP. Art. 48.l.: **15 días**.

FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES

EBEP. Art. 48.a.:

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad: **3 días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad. En distinta localidad: **5 días hábiles**.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad: **2 días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad. En distinta localidad: **4 días hábiles**.

Nota: el ET prevé también el concepto "hospitalización".

Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.3.b.:

Permiso por Intervención Quirúrgica, sin Hospitalización, que precise reposo domiciliario: **2 días**. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de **4 días**.

Nota: Este supuesto no está previsto en la legislación del Personal Funcionario. Solo la prevé el ET para el Personal Laboral.

PERMISO DE PATERNIDAD, POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN

EBEP. Art. 49.c.: **NOTA: EL PERMISO DE 4 SEMANAS HA ENTRADO PLENAMENTE EN VIGOR EL 1-1-2017**

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de **4 semanas**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

NOTA: el Personal Laboral, por aplicación del ET (**Art. 48.7 RD-Lvo 2/2015 del ET**), tendría **2 días** más por cada hijo a partir del segundo.

PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES SIN JUSTIFICACIÓN

EBEP. Art. 48.k.: **6 días al año**.

Disp. Adic. 2ª del RD-Ley 10/2015 y Disp. Adic. 14ª del EBEP: **2 días adicionales** de permiso por asuntos particulares al cumplir el 6º trienio, incrementándose en **1 día adicional** por cada trienio cumplido a partir del 8º.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE:

9.7 A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de **6 días de permiso por asuntos particulares**, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de **2 días adicionales** de permiso por asuntos particulares **desde el día siguiente al del cumplimiento** del **6º trienio**, incrementándose, como máximo, en **1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º**.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el **31 de enero siguiente**.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, **podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente**.

Instrucción de Jornada y Horarios de la AGE:

9.8 Los días **24 y 31 de diciembre** permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y **como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año**.

Por resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y con anterioridad al día 28 de febrero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales.

U G T I N F O R M A

TRASLADO DE DOMICILIO

EBEP. Art. 48.b. Traslado de domicilio sin cambio de residencia: **1 día**.

DEBERES INEXCUSABLES

EBEP. Art. 48.j. Deber inexcusable de carácter público o personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral: **el tiempo indispensable**.

EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO (MUJER) Y ADOPCIÓN

EBEP. Art. 48.e. el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

PERMISO PARA FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN

EBEP. Disposición adicional 16ª. Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.
Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la **semana 37 de embarazo**, hasta la fecha del parto.
En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la **semana 35 de embarazo**, hasta la fecha de parto.
La Ley de PGE para el año 2016 establece, en su Disposición Adicional 92ª, que dicho Permiso de Gestión, para la AGE, será de aplicación desde la entrada en vigor de esta Ley de PGE para el año 2016:
"Disp. Adic. 92ª. Aplicación del permiso para las funcionarias en estado de gestación a la Administración del Estado.
En la Administración General del Estado y Organismos y Entidades de ella dependientes, el permiso para las funcionarias en estado de gestación al que se refiere la Disposición final novena de esta Ley será de aplicación desde su entrada en vigor."
PERSONAL LABORAL DE LA AGE: La Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado, en reunión de 24-2-2016, acordó en el marco de la negociación con las organizaciones sindicales, extender el permiso retribuido para la funcionaria gestante al que se refiere la Disposición final novena de la ley 48/2015, de 29 de octubre de 2015, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, al personal laboral de la Administración General del Estado.

FLEXIBILIDAD HORARIA

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE:
8. Medidas de conciliación.
Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:
8.1 Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a **flexibilizar en una hora diaria** el horario fijo de jornada que tengan establecida.
8.2 Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con **discapacidad hasta el 1º grado** de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de **2 horas de flexibilidad horaria** diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
8.3 Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la **modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
8.4 Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a **técnicas de fecundación** o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
8.5 Los empleados públicos que tengan **hijos con discapacidad** tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
8.6 Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse **hasta un mes** desde el alta médica y podrá afectar hasta un **25% de la duración de la jornada diaria**, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.
El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá **ampliarse en un mes más** cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.
Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

EXÁMENES FINALES Y PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

EBEP. Art. 48.d. Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud: durante **los días de su celebración**.

FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PESONAL

EBEP. Art. 48.c. En los términos legalmente establecidos.
Crédito Horario para Funcionarios Delegados de Personal y Juntas de Personal: art. 41 del EBEP.
Crédito Horario para Personal Laboral, Delegados de Personal y Comités de Empresa: art. 68 del ET.
Crédito Horario para Delegados Sindicales de Secciones Sindicales: art. 10 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS NO RETRIBUIDA
LFCE. Art. 73. Máximo: **3 meses cada 2 años**.
TOMA DE POSESIÓN EN PUESTOS OBTENIDOS POR CONCURSO O LIBRE DESIGNACIÓN
RD 364/1995. Art. 48. **3 días hábiles** si no implica cambio de residencia del funcionario, o **1 mes** si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.
PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIOS QUE ACCEDAN A OTROS CUERPOS O ESCALAS
RD 364/95. Disp. Adicional 5ª. Los funcionarios de carrera en servicio activo o situación asimilada que accedan a un nuevo Cuerpo o Escala tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de **3 días hábiles** si el destino no implica cambio de residencia del funcionario y de **1 mes** si lo comporta.
LACTANCIA
EBEP. Art. 48.f. Por lactancia de un **hijo menor de 12 meses** tendrá derecho a **una hora** de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO
EBEP. Art. 48.g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de **dos horas** diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de **dos horas**, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
LICENCIAS PARA REALIZAR ESTUDIOS SOBRE MATERIAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA
LFCE. Art. 72. Licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública: previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar. Igualmente se concederá esta licencia a los **funcionarios en prácticas** que ya estuvieran prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en práctica establezca la normativa vigente.
TIEMPOS PARA LA FORMACIÓN
Instrucción de Jornada de la AGE: **10. Tiempo para la formación.** **10.1** El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos. **10.2** Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos: **a)** Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración. **b)** Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de **40 horas al año**, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico. **c)** Permiso no retribuido, de una duración máxima de **3 meses**, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES
EBEP. Art. 48.h. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún **menor de 12 años**, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la **reducción de su jornada** de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE
EBEP. Art. 49.e. El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una **reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad** de la duración de aquélla, percibiendo las **retribuciones íntegras** con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus

U G T I N F O R M A

servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, **hasta que el menor cumpla los 18 años**.
Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.
Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas
Nota: Enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación: RD 1148/2011.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIARES

EBEP. Art. 48.i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el **50 % de la jornada laboral**, **con carácter retribuido**, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de **un mes**.
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

PERMISO PARA VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS

EBEP. Art. 49.f.
Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la **reducción de la jornada** con disminución proporcional de la retribución, o a la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.
Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.
2. Normas sobre calendario laboral.
2.1 El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios, de acuerdo con lo establecido en esta Resolución y previa negociación con los representantes de los trabajadores, en el marco de los ámbitos de negociación derivados del EBEP, del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la AGE o de los otros convenios incluidos en el ámbito de esta instrucción.
En aquello no previsto en el correspondiente calendario laboral o en defecto del mismo, serán de directa aplicación las presentes instrucciones.
2.2 Los Subsecretarios así como los órganos competentes en materia de personal de los demás organismos y entidades públicos, respetando lo establecido en las presentes normas y previa negociación sindical, aprobarán antes del día 28 de febrero de cada año, los calendarios laborales correspondientes a sus respectivos ámbitos y con aplicación para todos los servicios y unidades bajo su dependencia orgánica. En lo relativo a los servicios territoriales no integrados se coordinarán con las correspondientes Delegaciones del Gobierno.
2.3 Los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas aprobarán, anualmente y antes de la fecha indicada, el calendario laboral aplicable a los servicios integrados en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y a las unidades administrativas y servicios periféricos ubicados en dependencias comunes o edificios de servicios múltiples de todo su ámbito territorial, previa comunicación y audiencia a los correspondientes órganos de representación de los empleados públicos.
Los Subdelegados del Gobierno aprobarán la jornada de trabajo aplicable a los servicios periféricos de su correspondiente provincia durante las festividades tradicionales de dicho ámbito territorial, las cuales no podrán superar un máximo de cinco días anuales en la misma localidad. De dicha jornada de trabajo se informará a esta Secretaría de Estado a través de Dirección General de Organización Administrativa y Procedimientos para su conocimiento y seguimiento, dentro del mes siguiente a su aprobación.
Las funciones anteriormente asignadas a los Delegados y Subdelegados de Gobierno serán ejercidas con respecto al personal de la Administración Militar por el Subsecretario del Ministerio de Defensa.
2.4 El calendario laboral habrá de respetar, en todo caso:
a) La duración de la jornada general, establecida en 37 horas y media semanales, sin que pueda menoscabarse el cómputo anual de la misma con ocasión de la jornada intensiva de verano o de festividades locales y nacionales.
b) El horario fijo de presencia de 9,00 a 14,30 horas.
c) El número de fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, que no podrán exceder de lo establecido por la normativa en vigor.
d) El horario de apertura y cierre de los edificios públicos establecidos por el órgano competente.

e) La acomodación del horario a las necesidades del servicio y a las funciones del Centro.

2.5 Los calendarios laborales serán públicos a fin de asegurar su general conocimiento, tanto por parte de los empleados públicos y de sus representantes legales y sindicales, como de los ciudadanos interesados.

2.6 Los calendarios laborales serán remitidos a esta Secretaría de Estado a través de Dirección General de Organización Administrativa y Procedimientos para su conocimiento y seguimiento, dentro del mes siguiente a su aprobación.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.

3. Jornada general y horarios.

3.1 La duración de la jornada general será de **37 horas y media semanales de trabajo efectivo** de promedio en cómputo anual, equivalente a **1642 anuales**.

3.2 La distribución de la jornada semanal se realizará:

a) Jornada de mañana.– El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 18,00 de lunes a jueves, así como entre las 14,30 y las 15,30 horas los viernes.

b) Jornada de mañana y tarde.– El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9,00 a 14,30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7,30 y las 9,00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7,30 y las 9,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes.

Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3.3 Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una **pausa por un periodo de 30 minutos**, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

3.4 Los Subsecretarios de los departamentos ministeriales y los responsables de los demás órganos competentes de las entidades señaladas en el punto 1 de esta Resolución, podrán establecer otros horarios de apertura y de cierre de los edificios públicos, que tendrán la debida publicidad para general conocimiento.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.

4. Jornada en régimen de especial dedicación.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de **40 horas semanales**, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

Cada departamento ministerial y organismo o ente público determinará en función de la naturaleza y características del servicio aquellos puestos de trabajo que deban prestarse en régimen de especial dedicación.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.

5. Jornada reducida por interés particular.

5.1 En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una **jornada reducida**, ininterrumpida, **de las 9 a las 14 horas**, de lunes a viernes, percibiendo el **75% de sus retribuciones**.

5.2 No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

5.3 Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.

6. Jornadas y horarios especiales.

6.1 En las oficinas de información y atención al público y Registros que se determinen en el calendario laboral correspondiente, el horario de apertura será ininterrumpido de nueve a diecisiete treinta horas, de lunes a viernes, y de nueve a catorce horas los sábados, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros horarios. El personal que preste servicios en dichas oficinas deberá cumplir el horario establecido en el apartado 3.2, con las adaptaciones indispensables para la cobertura del servicio en la tarde de los viernes y en la mañana de los sábados.

6.2 Aquellas otras jornadas y horarios especiales que, excepcionalmente y por interés del servicio, deban realizarse en determinadas funciones o centros de trabajo, previa negociación con las organizaciones sindicales en el ámbito correspondiente, se someterán a la autorización de esta Secretaría de Estado.

6.3 Las jornadas y horarios especiales actualmente existentes y autorizados, se respetarán en las mismas condiciones en todo aquello que no contradiga la presente Resolución.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.

7. Jornada de verano.

7.1 La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.

7.2 Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8 y las 15 horas, de lunes a viernes.

Por motivos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años.

7.3 En las oficinas que adopten la modalidad de jornada continuada de mañana y tarde, la jornada intensiva de verano podrá

desarrollarse entre las 8 y las 15 horas, de lunes a viernes.
7.4 Salvo que los calendarios laborales establezcan otras modalidades, el personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento horario establecido en el punto 2 de este apartado, deberá realizar durante este período 5 horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se desarrollarán hasta las 18 horas, de lunes a jueves.
7.5 En las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros, reguladas en el apartado 6.1, la jornada intensiva de verano deberá asegurar la apertura al público en horario de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, y de 9 a 14 horas, los sábados, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros horarios.

Instrucción Jornada y Horarios de la AGE.
11. Justificación de ausencias.
11.1 Los empleados públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.
11.2 Igualmente, las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por los empleados públicos que incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro.
Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.
11.3 En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.
11.4 En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.
En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.
11.5 En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse al órgano de personal, no más tarde del 4º día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.
11.6 Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al órgano de personal correspondiente, como máximo el 3º día hábil siguiente a su expedición.
11.7 Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.
11.8 En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, se estará a lo dispuesto en el apartado 12.2 de esta Resolución, relativo a las ausencias injustificadas, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

EXCEDENCIAS SIN RETRIBUCIONES POR CUIDADO DE FAMILIARES

EBEP. Art. 89.4, EBEP). Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de **excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **tres años**, para atender al **cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.
En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.
El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante 2 años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.
Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

PERMISOS POR MATERNIDAD, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN

EBEP. Art. 49.
En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:
a) Permiso por parto: tendrá una duración de **16 semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **2 semanas más** en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que **6 semanas** sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de **13 semanas adicionales**.
Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de **16 semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **2 semanas más** en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.
El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.
En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las **16 semanas** o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.
Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta **2 meses** de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta **4 semanas** antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA

EBEP. Art. 49.d.
Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

PERMISO PARA RESERVISTAS VOLUNTARIOS

LEY 39/2007. ART. 134.
Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el supuesto de que fueran trabajadores por cuenta ajena, tendrán los siguientes derechos: Los periodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a que se refiere el artículo 127 tendrán la consideración de permisos retribuidos, previo acuerdo con la empresa.
La activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, se considerará, también previo acuerdo con la empresa, causa de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.
Reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de que fueran funcionarios al servicio de las AAPP: Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a los que se refiere el artículo 127 serán considerados como permiso regulado en el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público. Los períodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Mº de Defensa, previstos en el artículo 123, serán considerados como situación de servicios especiales para los funcionarios de carrera.

PERMISOS PARA CANDIDATOS EN ELECCIONES

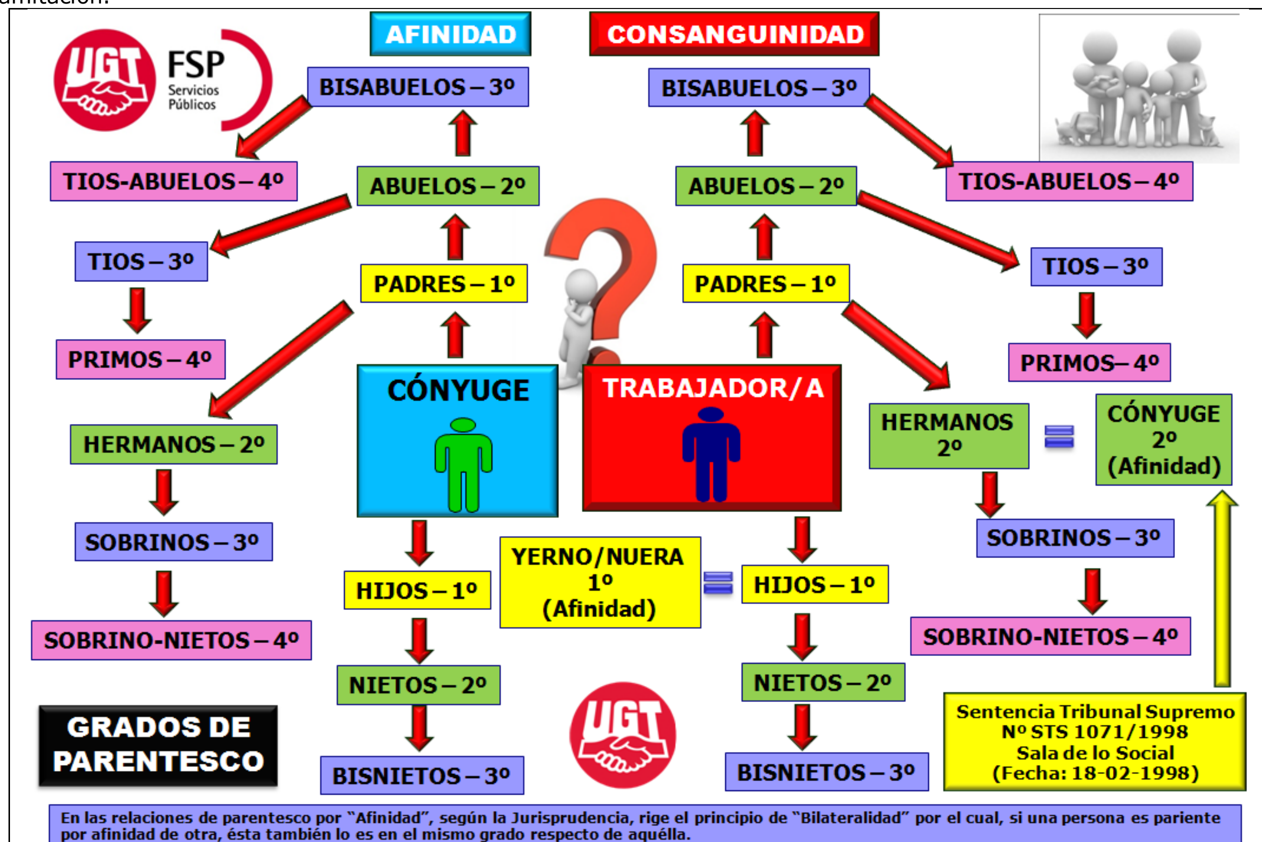
RD 605/1999. Permiso por ser Candidato en Elecciones (Generales, Autonómicas o Locales): durante la "**campaña electoral**".

EXCEDENCIA POR VÍCTIMA DE TERRORISMO

EBEP. art. 89.6.
Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la **actividad terrorista**, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.
Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

SILENCIO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE GESTIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO DE LA AGE **Real Decreto 1777/94 (BOE de 20 de agosto de 1994)** SOLICITUDES QUE SE PUEDEN ENTENDER ESTIMADAS SI NO SE DICTA RESOLUCIÓN EXPRESA EN EL PLAZO INDICADO (Art. 3.1.)	Plazo
Vacaciones en período ordinario.	1 mes
Permiso por nacimiento de hijo o muerte o enfermedad grave de familiar hasta 2º Grado.	1 día
Permisos por traslado de domicilio sin cambio de residencia.	10 días
Permisos para concurrir a exámenes finales.	3 días
Permisos de 1 ó 1/2 hora de ausencia del trabajo por cuidado hijo menor de 9 meses.	1 día
Permisos para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal.	3 días
Permisos por maternidad o adopción.	3 días
Permisos por asuntos particulares.	10 días
Reducción de jornada por razones de guarda legal.	10 días
Ampliación de jornada para quien la tiene reducida por guarda legal.	10 días
Permisos sindicales.	3 meses
Licencia por estudios sobre materias relacionadas con la Función Pública.	3 meses
Licencia por matrimonio.	10 días
Prórrogas toma de posesión de puestos obtenidos por 1º nombramiento o concurso.	20 días
Reingreso al servicio activo del personal con reserva de plaza y destino.	3 meses
Reingreso procedente de suspensión por tiempo inferior a 6 meses.	10 días
Excedencia para el cuidado de hijos.	1 mes
Excedencia Voluntaria por Actividad en el Sector Público (art. 29.3.a) Ley 30/84).	3 meses
Excedencia Voluntaria por Interés Particular (art. 29.3.c) de la Ley 30/84).	3 meses
Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar.	3 meses
Servicios Especiales.	2 meses
Servicios en Comunidades Autónomas.	2 meses
Suspensión del Contrato de Trabajo por Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria.	10 días
Suspensión del Contrato de Trabajo por desempeño de puesto de Alto Cargo o por Cargo Electivo.	10 días
Jubilaciones Voluntarias.	3 meses
Art. 3.2.: El plazo máximo para resolver los **procedimientos no relacionados en el art. 2 y el art. 3.1.**, será el fijado en su normativa específica y, en su defecto, el general de **3 meses** previsto en el art. 42.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre. La falta de resolución expresa en dicho plazo permitirá entender **estimadas** las solicitudes formuladas.	
Disposición Adicional primera. Procedimientos en materia de incompatibilidades.	**Plazo**
Autorización de compatibilidad para ejercer un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público.	4 meses
Reconocimiento de compatibilidad para ejercer actividades privadas.	3 meses

MUY IMPORTANTE recordar que el artículo 24.3.a) de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común, establece lo siguiente:
"En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo." **Esto es:** una vez presentada una Solicitud de un procedimiento, cuya falta de Resolución Expresa en el plazo indicado, deba entenderse Estimada, una vez agotado el plazo para Resolver, **SOLO SE PUEDE DICTAR RESOLUCIÓN FAVORABLE. El Plazo máximo para dictar Resolución comienza a contar** "desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación."



UGT INFORMA

U G T I N F O R M A

COMPLEMENTOS A PERCIBIR EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

(RD-Ley 20/2012 - BOE 14-7-2012; Corrección de Errores BOE 16-7-2012)
(Instrucción conjunta SEAP y SEPG de fecha 15-10-2012)

AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AGE Y ORGANISMOS Y ENTIDADES DE ELLAS DEPENDIENTES ACOGIDOS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SS SE LE RECONOCERÁN LOS SIGUIENTES COMPLEMENTOS EN LOS SUPUESTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL (Disp. Adic. 18ª):

			La AGE abona un Complemento, hasta alcanzar las siguientes cuantías:
Enfermedad Común o Accidente No Laboral	Si genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica. (*)		**Complemento hasta alcanzar el 100%** de las Retribuciones del mes anterior.
	Si NO genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica.	1º al 3º día.	**Complemento hasta alcanzar el 50%** de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.
		Del 4º al 20º día.	**Complemento hasta alcanzar el 75%** de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.
		A partir del 21º día.	**Complemento hasta alcanzar el 100%** de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.
Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	El día del Accidente.		Salario.
	A partir del día siguiente.		Complemento hasta alcanzar el **100%** de las Retribuciones del mes anterior.

QUIENES ESTÉN ADSCRITOS A LOS REGÍMENES ESPECIALES DE SEGURIDAD SOCIAL DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO (ART. 9.3.):

			Retribuciones a Percibir
Enfermedad Común o Accidente No Laboral	Si genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica. (*)		**100%** de las Retribuciones.
	Si NO genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica.	1º al 3º día.	**50%** de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.
		Del 4º al 20º día.	**75%** de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.
		Del 21º al 90º día.	**100%** de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.
		Desde el día 91º.	**Sin complemento.** Se percibirá el Subsidio previsto en cada Régimen Especial, de acuerdo con su normativa.
Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	El día del Accidente.		Salario.
	Hasta el día 90º.		Complemento hasta alcanzar el **100%** de las Retribuciones del mes anterior.
	Desde el día 91º.		**Sin complemento.** Se percibirá el Subsidio previsto en cada Régimen Especial, de acuerdo con su normativa.

(*) Instrucción conjunta de SEAP y SEPG de 15-10-2012: Apartado 7. Circunstancias Excepcionales.
Se considera Intervención Quirúrgica la que derive de tratamientos incluidos en la Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud. (Nota: según la Disp. Tª. 2ª del RD-Ley 16/2012, BOE 24-4-2012, en tanto no se elabore dicha "Cartera Básica", permanece en vigor el RD 1030/2006, BOE 16-9-2006, que establece la "Cartera Común de Servicios" del SNS).
La IT que implique tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, tendrán esta misma consideración de "circunstancia excepcional".

INSTRUCCIÓN CONJUNTA de SEAP y SEPG de 15-10-2012. Apartado 3.1, 3º párrafo: *"En el caso de faltas de asistencia al trabajo, por causa de enfermedad o accidente sin que se haya emitido parte médico de baja, será de aplicación lo previsto en la normativa reguladora de la jornada y horario de trabajo aplicable en cada ámbito."*
INSTRUCCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS DEL PERSONAL DE LA AGE (BOE 29-12-2012):
Artículo 3. Días de ausencia sin deducción de retribuciones
*El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a **4 días de ausencias a lo largo del año natural**, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a IT. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.*

UGT INFORMA

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL- Artículo 156.- CONCEPTO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

JUBILACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO:

EBEP. Artículo 67.3 y 4. Jubilación.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

JUBILACIÓN DEL PERSONAL LABORAL:

Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional 10ª. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

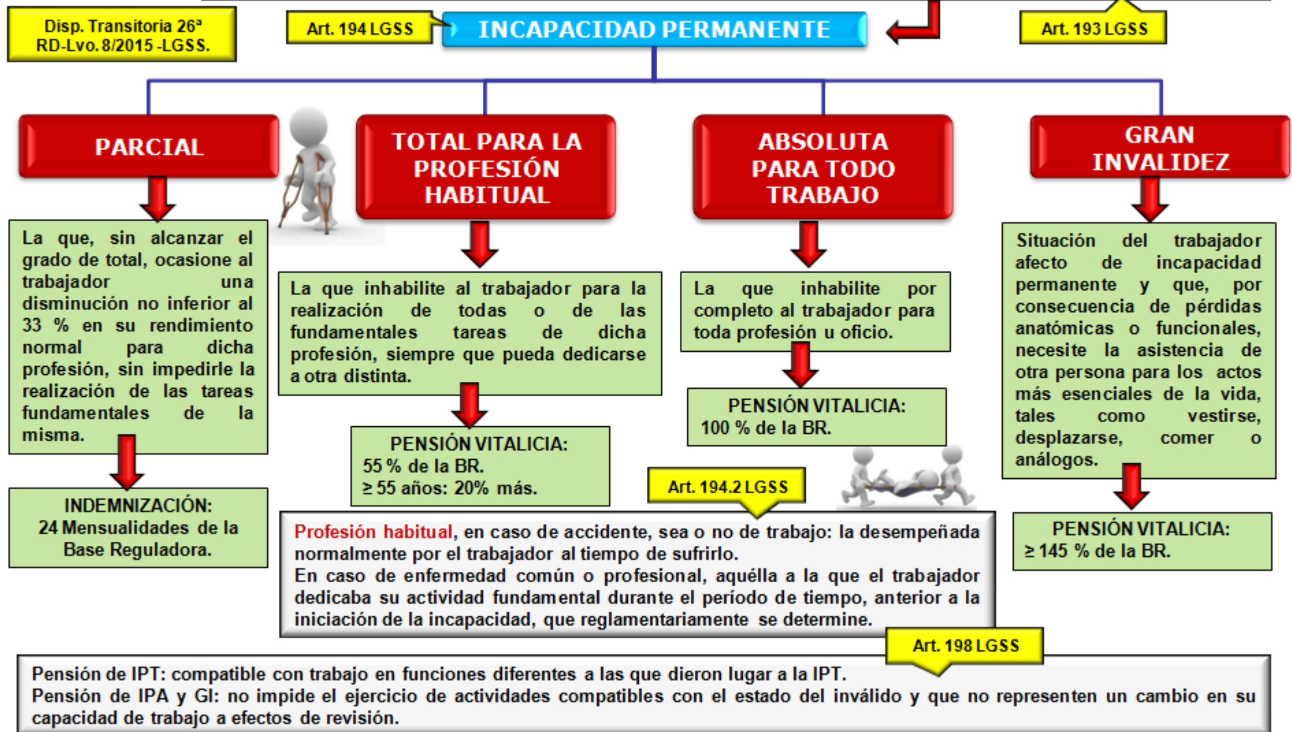
Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.





UGT INFORMA

La situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.



RD 1414/2006 (BOE 16-12-2006): Se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.

El grado de minusvalía igual al 33 por ciento se acreditará mediante los siguientes documentos:

a) Resolución o certificado expedidos por el IMSERSO u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.
b) Resolución del INSS reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

